

Avant-PROPOS

La langue a pour but de permettre aux hommes de se « signifier », c'est-à-dire de faire connaître les uns aux autres leurs pensées. Le langage, lui, a été défini par Ferdinand de Saussure comme un code commun à l'ensemble des individus d'une même communauté linguistique, nécessaire pour que la parole soit intelligible.

Cette progression de la langue vers le langage, du général vers un particulier, nous conduit dans la sphère de la fonction RH, figurant une de ces communautés linguistiques qui, par la particularité de son organisation, des acteurs qui la composent et des missions qui sont les siennes, a développé un langage spécifique apte à faciliter les échanges entre ses membres. Ainsi, les professionnels de la fonction – les DRH, les RRH, les consultants, les collaborateurs RH et les techniciens RH – communiquent entre eux en échangeant des mots spécifiques liés aux techniques de la fonction.

On parle alors de « jargon professionnel », qui sous-entend familièrement que la langue n'est comprise que par les membres de la fonction RH, excluant ainsi tous ceux qui n'en font pas partie. Mais même utilisé par les professionnels RH entre eux, ce jargon ne leur permet pas toujours de communiquer efficacement, tant les domaines qui composent la fonction sont différents. Il suffit pour vous en rendre compte de demander à un spécialiste du recrutement la définition de la « garantie minimale de points (GMP) » ou à l'inverse, de demander à un spécialiste de la paie ce qu'est le « rorschach », et vous mesurerez le fossé linguistique qui sépare les membres de cette même fonction.

Ce qui laisse augurer de profondes incompréhensions, génératrices de conflits parfois, qui peuvent isoler les membres de la fonction RH des membres des autres fonctions de l'entreprise.

Vous connaissez probablement les éternelles tensions qui existent entre la DRH et les directions financière et informatique, et l'on peut s'interroger sur ce que seraient les relations entre ces directions si leurs membres avaient pu s'entendre sur la définition des mots utilisés.

Il convenait donc d'ordonner le langage de la fonction RH et de définir précisément les mots qui le constituent, et pour cela quoi de mieux qu'un dictionnaire ?

L'objectif de ce dictionnaire est d'aider les professionnels de la fonction RH et tous ceux qui sont en relation avec eux, à communiquer efficacement.

Nous aurions voulu y faire figurer tous les mots, toutes les expressions et tous les sigles utilisés dans la fonction RH, mais le format de cet ouvrage ayant ses limites, nous avons choisi de définir les cinq cents mots les plus significatifs.

Pour enrichir la lecture, nous avons ajouté à ce dictionnaire une dimension encyclopédique afin de vous donner, quand cela est nécessaire, outre les informations sur les mots eux-mêmes, des développements relatifs à leurs réalités, qu'elles soient historique, économique, sociologique voire mathématique.

Nous avons illustré pour cela la définition de certains mots par des exemples, des cas pratiques, ou des analyses statistiques afin de vous permettre de les situer dans leur contexte opérationnel.

Il est d'usage dans un dictionnaire de trouver les noms communs d'une part, et les noms propres d'autre part : nous avons procédé autrement compte tenu du faible nombre de noms propres. Vous les trouverez donc soit seuls, pour présenter un homme qui a marqué les RH, soit associés au mot qu'ils qualifient. Ainsi, à titre d'exemples, vous trouverez Crozier directement à son nom alors que vous trouverez Maslow à « Pyramide de Maslow », sachant qu'un renvoi sera fait à Maslow en ce sens.

Les anglicismes ayant infiltré le vocabulaire de la fonction RH, nous nous devons de les intégrer dans ce dictionnaire à leur rang alphabétique. De plus, vous trouverez à la fin de cet ouvrage la

traduction en anglais des mots-clés de la gestion des ressources humaines.

Une bibliographie sélective des ouvrages de référence sur la fonction RH est à votre disposition à la fin de cet ouvrage, accompagnée d'un index thématique regroupant les mots de ce dictionnaire autour des 60 principaux items de la fonction RH que nous avons répertoriés.

Avant de commencer ce parcours alphabétique, rappelons quelles ont été les grandes étapes de l'évolution de la fonction RH, de sa création à nos jours, afin de vérifier comment celles-ci ont influencé son langage.

Tout d'abord, le nom composé de « ressources humaines » traduit déjà l'ambiguïté du positionnement de la fonction dans l'entreprise : d'un côté le mot « ressources », contrepartie des emplois dans le bilan, marque son attachement à un passé comptable, de l'autre, le mot « humaines » atteste de sa volonté de participer au développement des hommes dans l'entreprise.

La fonction ressources humaines est née de la fonction personnel dans les années 80 au plus fort de la crise économique, la première du genre depuis la Seconde Guerre mondiale. Le vocabulaire RH en a gardé les traces avec les mots *chômage partiel* et *chômage total*, *licenciement économique*, *partage du travail*, *temps partiel*, *préretraite* et *retraite anticipée*, *retraite à soixante ans*.

Même les rémunérations du personnel se sont transformées en une *masse salariale* pesant lourdement sur le budget des entreprises.

Dans ce contexte de mutation technologique, la formation professionnelle est passée du stade d'obligation légale à celui d'outil stratégique permettant l'adéquation des hommes aux besoins de l'entreprise, faisant des compétences un élément central de la gestion des ressources humaines.

Le vocabulaire s'est enrichi des mots *gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*, *plans de carrières* et *organigrammes de succession*.

La communication régnait alors en maître et nombreux étaient les cadres formés à *l'analyse transactionnelle (AT)*, la *programmation neurolinguistique (PNL)* et *l'affirmation de soi*. Plus question de rémuné-

ration, l'être prenait le pas sur l'avoir et le salaire perdait une partie de son pouvoir de séduction.

Aujourd'hui, la gestion domine une fonction RH stabilisée dans laquelle tout projet est un investissement dont le nouveau contrôle de gestion sociale cherche à mesurer la rentabilité.